

رابطه بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران بالینی

نجمه حمید^۱، زهرا دهقانی زاده

چکیده

مقدمه: مهم‌ترین هدف هر سازمانی، دستیابی به بهره‌وری بهینه است. یکی از عوامل کارآمدی در بهره‌وری، نیروی انسانی است. عملکرد شغلی پرستاران به عنوان یکی از مهم‌ترین منابع انسانی بیمارستان‌ها، متأثر از عوامل متعددی از جمله معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی است که موجب تعهد بیشتر و افزایش کیفیت خدمات یا بهره‌وری می‌شود.

هدف: بررسی رابطه بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی پرستاران با عملکرد شغلی آنان در بیمارستان‌های مراکز آموزشی شهر اهواز است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش، مطالعه‌ای مقطعی به روش توصیفی-تحلیلی است. نمونه‌ها شامل ۱۹۶ پرستار بوده که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل مقیاس خودسنجی عملکرد شغلی، مقیاس درجه‌بندی معنویت و مراقبت معنوی، مقیاس تعهد سازمانی و پرسشنامه خودگزارش دهی سلامت عمومی بوده است. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ در محدوده (۰/۶۸ تا ۰/۹۸) به دست آمد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۶ تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل نشان داد که معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی به طور معنا داری ($P < 0/001$) عملکرد شغلی را پیش بینی می‌کنند. بیشترین رابطه‌ی مثبت و معنادار به ترتیب بین معنویت و تعهد سازمانی ($r = 0/71$)، عملکرد شغلی و معنویت ($r = 0/69$) و عملکرد شغلی و تعهد سازمانی ($r = 0/68$) بوده است. نتایج پردازش مدل رگرسیون چندگانه با متغیر عملکرد شغلی و سایر متغیرهای مستقل نشان داد که متغیرهای توضیحی مدل، ۴۷٪ اطلاعات عملکرد شغلی را تبیین نموده و ارتباط خطی آن‌ها با سایر متغیرهای پاسخ، معنا دار است ($P < 0/001$).

نتیجه‌گیری: از آنجا که معنویت پیش‌بینی قوی‌تری برای عملکرد شغلی است، ارائه برنامه‌های عملیاتی توسط مدیران پرستاری برای حفظ و تقویت این بعد در پرستاران بالینی ضروری است.

کلمات کلیدی: پرستاران بالینی، تعهد حرفه‌ای، سلامت عمومی، عملکرد شغلی، معنویت

مؤلف مسؤؤل: نجمه حمید

دانشیار گروه روانشناسی بالینی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز
آدرس: dr_najmehamid@yahoo.com

زهرا دهقانی‌زاده

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

فصلنامه
مدیریت پرستاری

سال اول، دوره اول، شماره دوم

تابستان ۱۳۹۱

■ مقدمه

سازمانی در آینده نظیر ترک شغل، تأخیر در حضور به موقع در محل کار، کم کاری، غیبت و... مؤثر باشد (۹، ۱۰). این امر موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان می‌شود. برعکس، افراد بی تفاوت یا بی مسئولیت در برابر اعمال محوله سازمان، این رفتار را به دیگران منتقل می‌کنند و باعث کاهش عملکرد افراد و تنزل سازمان از نظر کمی و کیفی می‌شوند (۱۱) و از جمله دلایلی است که اهمیت بررسی و مطالعه تعهد سازمانی را در کارکنان نظام‌های بهداشتی-درمانی نمایان می‌سازد. در بسیاری از موارد، سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان، فراتر از وظایف مقرر تلاش کنند و این به ویژه در مشاغل حساس از جمله مشاغل درمانی، امنیتی و نظامی حائز اهمیت است (۹).

مؤسسه علمی ایمنی و سلامت در سال ۱۹۸۸ گزارش کرده است که سلامت نیروی انسانی یکی از معنادارترین موضوع‌های زمان ما به حساب می‌آید. مسلماً پرستارانی که از سلامت عمومی خوبی برخوردار نباشند، قادر نخواهند بود مراقبت‌های خوبی (نظیر حمایت‌های فیزیکی، روانی و...) از بیمار به عمل آورند. سلامت پرستاران به عنوان ارائه‌دهندگان مراقبت، در کیفیت مراقبت ارائه شده از سوی آن‌ها به بیماران تأثیرگذار است؛ لذا برای ارائه مراقبت مناسب توسط پرستاران لازم است که آن‌ها خود افراد سالمی باشند (۱۲، ۱۳). یافته‌های پژوهش موران (۱۳۸۸) نشان داد که بهره‌گیری از معنویت با سلامت روانی رابطه‌ی مثبت و با عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد. همچنین ضریب رگرسیون نشان داد که از بین چهار بُعد متغییر معنویت (دینداری، بُعد اعتقادی و بُعد مناسکی بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ها برای سلامت روانی می‌باشند و بعد مناسکی بهترین پیش‌بینی‌کننده برای عملکرد شغلی بوده است (۱۴). غلامعلی‌لواسانی، کیوان زاده و ارجمند (۱۳۸۷) میزان و رابطه‌ی معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در پرستاران مورد بررسی قرار دادند. نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد که پرستاران رضایت شغلی کم و در عین حال تعهد سازمانی متوسط و بالاتر از متوسط و همچنین احساس معنویت و مراقبت معنوی بالا و استرس شغلی بالاتر از متوسط داشتند. نتایج همبستگی و تحلیل رگرسیون حاکی از آن بود که استرس شغلی با سه متغیر دیگر پژوهش رابطه‌ی منفی دارد. علاوه بر این، معنویت، تعهد سازمانی و استرس شغلی پیش‌بین‌های معناداری ($p=0/05$) برای رضایت شغلی پرستاران بودند (۱۵).

همچنین صاحب‌نظران معتقدند، مسیر تکامل حرفه‌ای در پرستاری

مهم‌ترین هدف هر سازمانی، دستیابی به بالاترین سطح بهره‌وری ممکن یا بهره‌وری بهینه است (۱). امروزه صاحب‌نظران و اندیشمندان بر اهمیت و نقش نیروی انسانی به عنوان عامل توسعه کشور واقف بوده و بر آن تأکید دارند و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان را نیروی انسانی آن می‌دانند (۲، ۳). پرستاران نیز به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین منبع انسانی سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درمانی، اهمیت بسزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند؛ به طوری که سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درمانی بدون نیروی کارآمد پرستاری نمی‌توانند به موفقیتی دست یابند (۴).

یکی از متغیرهایی که عملکرد شغلی پرستاران را تحت تأثیر قرار می‌دهد، معنویت است. از دیدگاه پرستاری جامع‌نگر، انسان موجودی چندبُعدی است که بُعد معنوی در مرکز این ابعاد قرار داشته و در کسب سلامتی تأثیر بسزایی دارد. بنابراین، مراقبت معنوی بخش مهمی از عملکرد پرستاری است (۵). معنویت پرستار یک ویژگی است که به پرستارانی داده می‌شود که معنویت را در خود رشد و توسعه داده‌اند. معنوی بودن اولین گام در ارائه مراقبت معنوی است. به نظر می‌رسد پرستارانی که در زمینه معنویت آگاهی دارند، مراقبت معنوی بهتری ارائه می‌نمایند. پرستار معنوی دانش و تجارب خود را از معنویت خود به مرکز مراقبتی می‌آورد و باعث می‌شود قسمتی از نیاز معنوی بیمار را برآورده سازد (۶). به علاوه، معنویت در پرستاری باعث محبوبیت این قشر در جامعه شده و به نظر می‌رسد پرستاران به خاطر رفاه بیمارانشان به طور روزافزونی به معنویت علاقه‌مند می‌شوند. طبق توصیه کمیسیون مشترک، ارزیابی نیازهای معنوی بیماران، قسمت مهمی از ارزیابی کلی بیمار بوده و تعیین دیدگاه معنوی بیمار بر ارائه مراقبت و درمان و خدمات اثر بخش مؤثر می‌باشد (۷). تحقیقات نشان داده‌اند توجه به جنبه‌های روانی اجتماعی و معنوی مراقبت، به ویژه برقراری ارتباط صحیح با بیماران، بیش از توجه به جنبه‌های فنی مراقبت موجب رضایت آنان خواهند شد و پرستاران عملکرد بهتری خواهند داشت (۸).

متغیر دیگری که عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند، تعهد سازمانی است. نیروی انسانی که پایه و اساس نظام‌های بهداشتی-درمانی را تشکیل می‌دهد، در صورتی می‌تواند خدمات مفید و مؤثر ارائه دهد که دارای انگیزه و روحیه مطلوب و رضایت و تعهد سازمانی بالایی باشد. تعهد سازمانی، جایگاه ویژه‌ای در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی دارد؛ زیرا می‌تواند در جهت پیش‌بینی رفتارهای

هموار نیست و جهت نیل به عملکرد حرفه‌ای در پرستاری باید عوامل مؤثر در این فرآیند شناسایی و برای رسیدن به معیارهای حرفه‌ای شدن تلاش کرد (۱۶). مهم‌ترین دغدغه و نگرانی در مراکز مراقبتی، کیفیت ارائه مراقبت می‌باشد و جستجوی هدف و معنا در کار پرستاران ممکن است بر کیفیت مراقبت از بیماران مؤثر باشد (۱۷). از آنجایی که پرستاری یکی از مشاغل حساس جامعه است و پرستاران قسمت مهمی از زندگی خود را در ارتباط تنگاتنگ و نزدیک با افراد و بیماران می‌گذرانند و عملکرد شغلی بهینه ضامن سلامتی و بهبود بسیاری از بیماران و افراد جامعه است، لذا شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد آنان، کیفیت ارائه مراقبت‌های پرستاری و سعی در ارتقاء و بهبود این عوامل از اهمیت بسزایی برخوردار است. علی‌رغم توجه و اهمیتی که در سال‌های اخیر به مقوله‌ی معنویت در حیطه‌ی بهداشت و درمان و به ویژه مراقبت معنوی که از وظایف الزامی پرستاران شمرده می‌شود، معطوف گردیده است، کمبود تحقیقات پیرامون این موضوع به روشنی به چشم می‌خورد. از طرفی نیروی انسانی کارآمد و متعهد که از سلامت جسم و روان برخوردار است، عملکرد شغلی بهتر و بهره‌وری بیشتری در سازمان خواهد داشت؛ لذا با توجه به مطالب پیشین، پژوهش حاضر در پی یافتن پاسخی برای این سؤال است که آیا بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران رابطه‌ای وجود دارد؟

■ مواد و روش‌ها

در این پژوهش از روش تحلیل همبستگی استفاده شد. معنویت، تعهد حرفه‌ای و سلامت عمومی به عنوان متغیرهای پیش بین و عملکرد شغلی به عنوان متغیر ملاک منظور شده‌اند. جامعه آماری کلیه‌ی پرستاران زن بیمارستان‌های شهر اهواز می‌باشد. نمونه‌ی پژوهش شامل ۱۹۶ پرستار زن شاغل در بیمارستان‌های مراکز آموزشی شهر اهواز در سال ۱۳۹۰ بود. نمونه‌گیری به روش خوشه‌ای دو مرحله‌ای انجام شد. به منظور انتخاب نمونه، از میان بیمارستان‌های شهر اهواز ۲ بیمارستان سینا و گلستان به صورت تصادفی انتخاب و از هر بیمارستان به طور میانگین ۵ بخش و از هر بخش ۲۰ پرستار انتخاب شدند. به این ترتیب نمونه‌ای برابر ۲۰۰ پرستار انتخاب شدند که ۴ نفر به دلیل آن که پرسشنامه‌ها را به صورت کامل پر نکردند، از نمونه اصلی حذف شدند و در نهایت داده‌های ۱۹۶ نفر مورد تحلیل قرار گرفت. معیار ورود به مطالعه شاغل بودن پرستاران و معیار خروج از مطالعه عدم تکمیل پرسشنامه بود. پس از کسب مجوز از مراجع مربوطه، نمونه‌گیری برای انجام پژوهش صورت گرفت؛ بدین صورت

که از اوایل آبان ماه تا اوایل بهمن ماه با مراجعه به بیمارستان‌های مذکور، پرسشنامه‌ها در اختیار سرپرستار هر بخش قرار داده شد. سپس در مورد نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها به وی توضیح داده شد تا به پرستاران نیز منتقل کند. از نظر اخلاقی نیز به پرستاران گفته شد که اطلاعات آن‌ها محفوظ خواهد ماند و این اطلاعات صرفاً برای انجام پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد.

ابزارهای پژوهش عبارتند از: ۱. پرسشنامه عملکرد شغلی: برای اندازه‌گیری عملکرد شغلی از پرسشنامه‌ی پترسون (۱۹۶۳) استفاده شد که دارای ۱۰ سؤال و مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) می‌باشد. سه نمونه از گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از: میزان سرعت شما در انجام کارتان چقدر است؟ تا چه اندازه با همکاران خود به طور مؤثر همکاری می‌کنید؟ کوشش و تلاش مداوم شما در کارتان تا چه اندازه است؟ (۱۸، ۱۹). در پژوهش حاضر ضریب پایایی این مقیاس با استفاده از روش تنصیف ۰/۷۴ بدست آمد. ضریب اعتبار حاصل نیز ۰/۶۸ به دست آمد.

۲. مقیاس سنجش معنویت و مراقبت معنوی: این مقیاس توسط مک‌شیری، دراپر و کندریک (۲۰۰۲) با ۱۷ ماده براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای ساخته شد. گزینه‌ها به صورت (کاملاً مخالفم، مخالفم، مطمئن نیستم، موافقم، کاملاً موافقم) است. سه نمونه از گویه‌های آن عبارتند از: به اعتقاد من پرستاران می‌توانند با احترام به ارزش و شأن بیمار، «مراقبت معنوی» را انجام دهند. به اعتقاد من «معنویت»، داشتن حس امیدواری در زندگی است. به اعتقاد من اگر پرستاران به بیماران کمک کنند تا آنها بتوانند معنا و هدفی برای بیماریشان بیابند، در حقیقت «مراقبت معنوی» را ارائه داده‌اند. (۲۰). این مقیاس بر روی ۵۵۹ پرستار اجرا و تحلیل عوامل آن به یک نتیجه ۴ عاملی منجر شده که معنویت، مراقبت معنوی، اعتقاد مذهبی و مراقبت فردی نامگذاری شده است. در پژوهش حاضر برای بررسی همسانی درونی مقیاس، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و ضریب برابر با ۰/۸۱ برای ۱۷ ماده و ۱۹۶ آزمودنی حاصل شد. با این وصف، بررسی همبستگی ماده‌ها با نمره‌ی کل مقیاس نشان داد که ماده چهارم، ضریب همبستگی برابر با ۰/۱۷ دارد در صورتی که ضریب سایر ماده‌ها در دامنه‌ی ای بین ۰/۳۰ الی ۰/۱۷ قرار داشت؛ بنابراین به نظر می‌رسد ماده چهارم مناسب نباشد؛ لذا نسبت به حذف این ماده اقدام شد. ضریب آلفا پس از حذف ماده چهارم برای ۱۶ ماده و ۱۹۶ نفر، برابر ۰/۸۳ به دست آمد.

۳. مقیاس تعهد سازمانی: این مقیاس توسط مودی، استیز و پورتر

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعهد سازمانی	معنویت	عملکرد شغلی	سلامت عمومی
تعهد سازمانی	-			
معنویت	**۰/۷۱	-		
عملکرد شغلی	**۰/۶۸	**۰/۶۹	-	
سلامت عمومی	**۰/۴۳	**۰/۶۵	**۰/۶۳	-
P < .۰/۰۱**				

اعتبار پرسشنامه در پژوهش حاضر، در سطح $P < .۰/۰۰۱$ معنادار است. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون چندمتغیری با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ تحلیل شدند.

■ یافته‌ها

یافته‌های پژوهش نشان داد، میانگین سنی پرستاران $۲۹/۶ \pm ۶/۲$ سال با دامنه سنی ۵۱-۲۶ سال بود. همچنین، اکثر پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها تحصیلات کارشناسی داشتند ($۹۵/۵\%$). ۱۱۵ (۵۹%) نفر متأهل و ۸۱ نفر (۴۱%) مجرد بودند. سابقه کار پرستاران در دامنه ۶ ماه تا ۲۹ سال و با میانگین $۵/۰۷ \pm ۸/۱۹$ سال بود. از لحاظ شیفت کاری ۸۵ نفر فقط روز (۴۳%)، ۴۱ نفر فقط شب (۲۱%) و ۷۰ نفر (۳۶%) روز و شب کار می‌کردند. میانگین و انحراف معیار متغیر معنویت به ترتیب $۳۹/۶۴$ و $۲/۹۱$ ، تعهد سازمانی $۳۶/۰۹$ و $۴/۲۱$ ، سلامت عمومی $۷۱/۵۵$ و $۳/۷۸$ و عملکرد شغلی $۳۴/۱۷$ و $۳/۱۱$ بود که در (جدول ۱) به صورت فراوانی نسبی نشان داده شده است.

به منظور بررسی رابطه‌ی بین متغیرهای معنویت، تعهد سازمانی، سلامت عمومی و عملکرد شغلی، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج ماتریس همبستگی در جدول ۲ گزارش شده است.

همانطور که ماتریس همبستگی‌ها نشان می‌دهد، کلیه‌ی متغیرها با یکدیگر رابطه‌ی معنادار نشان می‌دهند ($P < .۰/۰۱$). در بین ضرایب موجود، بیشترین رابطه‌ی مثبت و معنادار به ترتیب بین معنویت و تعهد سازمانی ($r = ۰/۷۱$)، عملکرد شغلی و معنویت ($r = ۰/۶۹$) و عملکرد شغلی و تعهد سازمانی ($r = ۰/۶۸$) بوده است. برای بررسی این که آیا معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی

جدول ۱. توزیع فراوانی نسبی و مقادیر میانگین و انحراف

متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	فراوانی نسبی
معنویت	۳۹/۶۴	۴/۹۱	۱۹۶
تعهد سازمانی	۳۶/۰۹	۴/۲۱	۱۹۶
سلامت عمومی	۷۱/۵۵	۳/۷۸	۱۹۶
عملکرد شغلی	۳۴/۱۷	۳/۱۱	۱۹۶

(۱۹۷۹) در ۱۵ ماده براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای تهیه شده است. این پرسشنامه میزان تعهد سازمانی افراد (از جمله کارکنان) را می‌سنجد. سه نمونه از گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از: من تقریباً هر نوع واگذاری کار را به منظور حفظ کار برای این سازمان قبول می‌کنم. من افتخار می‌کنم به دیگران بگویم که من بخشی از این سازمان هستم. این سازمان واقعاً الهام بخش بهترین راه حل به من در زمینه عملکرد شغلی است. گزینه‌ها به صورت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) است و گویه‌های ۷، ۳، ۹، ۱۱، ۱۲ و ۱۵ پرسشنامه به صورت معکوس نمره گذاری می‌شود (۲۱). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، $۰/۷۴$ به دست آمد.

۴. پرسشنامه سلامت عمومی: این پرسشنامه توسط گلدبرگ و هیلیر (۱۹۷۹) طراحی شده است و ۲۸ سؤال دارد که به سبک لیکرت نمره گذاری می‌شوند و تکمیل آن مبتنی بر روش خود گزارش دهی بود. این پرسشنامه از چهار زیر مقیاس تشکیل شده است که عبارتند از: نشانه‌های جسمانی، اضطراب و بی‌خوابی، اختلال در عملکرد اجتماعی و افسردگی. برخی از گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از: آیا از یک ماه گذشته تا امروز احساس ضعف و سستی کرده‌اید؟ آیا از یک ماه گذشته تا به امروز احساس کرده‌اید که دائماً تحت فشار هستید؟ آیا از یک ماه گذشته تا به امروز احساس کرده‌اید نقش مفیدی در انجام کارها دارید؟ از این آزمون برای هر فرد ۵ نمره به دست می‌آید که ۴ نمره آن مربوط به خرده مقیاس‌ها است و یک نمره کلی که بیانگر مجموع نمرات خرده مقیاس‌ها است. کمترین نمره‌ای که فرد می‌تواند بگیرد صفر و بیشترین نمره کلی ۱۴۰ است. در این پرسشنامه نمره بالاتر بیانگر سلامت عمومی پایین‌تر می‌باشد (۲۲، ۲۳). پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق دو روش تنصیف و آلفای کرونباخ بین $۰/۶۹$ تا $۰/۹۱$ به دست آمد. ضریب

جدول ۳. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بین با متغیر ملاک با استفاده از روش مرحله‌ای

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	MR	RS	F P	ضرایب رگرسیون (β)		
					۱	۲	۳
عملکرد شغلی	معنویت	۰/۵۶۳	۰/۳۱۷	۵۳/۸۲ ($P < ۰/۰۰۱$)	$\beta = ۰/۵۶$ ($P < ۰/۰۰۱$)		
	تعهد سازمانی	۰/۶۴۱	۰/۴۱	۳۹/۶ ($P < ۰/۰۰۱$)	$\beta = ۰/۴۶$ ($P < ۰/۰۰۱$)		
	سلامت عمومی	۰/۶۹۰	۰/۴۷	۱۳/۸ ($P < ۰/۰۰۱$)	$\beta = ۰/۴۷$ ($P < ۰/۰۰۱$)	$\beta = ۰/۲۹$ ($P < ۰/۰۰۱$)	$\beta = ۰/۲۳$ ($P < ۰/۰۰۱$)

یافته‌ها می‌توان بیان داشت، وجود معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منافع منجر شود؛ افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان و کاهش نیت ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری و انگیزش بیشتر و در نهایت افزایش عملکرد شغلی از جمله این مزایا می‌باشد که در تحقیقات مختلف به دست آمده‌اند (۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸). همچنین می‌توان بیان کرد که معنویت، احساس تعهد و وظیفه‌شناسی پرستاران را در محیط کار ارتقاء می‌بخشد که باعث تلاش زیاد و در نهایت عملکرد شغلی و میزان بهره‌وری سازمانی بالاتر می‌شود (۲۹). در واقع پرستارانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، باور دارند که انسان‌ها با یکدیگر پیوند دارند؛ در محیط کار احساس همبستگی با دیگران دارند؛ ارزش‌ها و اهداف خود را همسو با ارزش‌های سازمان می‌بینند و باور دارند که سازمان نسبت به آن‌ها توجه و ملاحظه دارد. به دنبال معنویت در محیط کار، پرستاران نسبت به سازمان وفادارتر هستند و تعهد بیشتری نسبت به انجام وظایف خود دارند. به علاوه، سلامت روحی و روانی پرستاران با کیفیت عملکرد آن‌ها در مراقبت از بیماران در ارتباط است؛ لذا وجود محیط‌های کاری سالم و برخورداری از بهداشت روانی در کلیه سازمان‌ها از جمله بیمارستان‌ها که خود وظیفه حفظ سلامت مردم را بر عهده دارند، بسیار ضروری است.

همچنین با توجه به مندرجات (جدول ۳) متغیرهای پیش بین به طور معناداری عملکرد شغلی را پیش بینی کردند. در تحلیل رگرسیون (جدول ۳) متغیرهای معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی برای عملکرد شغلی دارای توان معنادار بودند. می‌توان بیان کرد که احتمالاً افزایش سطوح معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی، عملکرد

در پیش بینی متغیر ملاک (عملکرد شغلی) نقش دارند، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش مرحله‌ای استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ نشان داده شده است.

مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهد که متغیرهای پیش بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی قادر به پیش بینی عملکرد شغلی بوده‌اند. در گام سوم، ارزش R یا همبستگی چندگانه با روش مرحله‌ای برای ترکیب خطی متغیرهای پیش بین با عملکرد شغلی برابر ۰/۶۹ است. اگر این رابطه به توان دو برسد، میزان معناداری برابر ۰/۴۷ خواهد بود؛ به عبارتی ۰/۴۷ از واریانس ملاک (عملکرد شغلی) به وسیله متغیرهای پیش بین تبیین می‌شود ($P < ۰/۰۰۱$).

طبق نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیون خطی چندگانه با روش مرحله‌ای، بین متغیرهای پیش بین با متغیر ملاک یعنی عملکرد شغلی، همبستگی چندگانه وجود دارد. نتایج برازش مدل رگرسیون چندگانه با متغیر پاسخ عملکرد شغلی و متغیرهای مستقل ... در جدول ۳ آمده است که با توجه به ضریب تعیین حاصل مشاهده می‌شود که متغیرهای توضیحی مدل ۴۷٪ از اطلاعات عملکرد شغلی را تبیین کرده و ارتباط خطی آن‌ها با متغیر پاسخ معنی دار است ($P < ۰/۰۰۱$).

■ بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه چندگانه معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران انجام گرفت. یافته‌های حاصل از این پژوهش، با توجه به (جدول ۲) نشان داد که متغیرهای پژوهش ارتباط معناداری با هم دارند. از جمله بین معنویت و تعهد سازمانی، معنویت و عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در راستای تبیین این

کارکنان به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب تر آن‌ها، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی که در نهایت موفقیت‌های مالی سازمان و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان را در پی دارد. این نتایج موجب تعالی و کسب اهداف سازمانی شده و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره‌مند می‌نماید (۵).

عملکرد شغلی به عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان، شاخصی برای تعیین سطح بهره‌وری آن به شمار می‌رود (۳۸). وجود این افراد در مشاغل خدماتی و درمانی، بهره‌وری سازمان و میزان رضایت افراد جامعه را افزایش می‌دهد. همچنین گزینش نیروهای دارای سلامت عمومی بالا می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری سازمان شود. سلامت پرستاران، در کیفیت ارائه مراقبت به بیمار تأثیرگذار می‌باشد (۳۹).

■ نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر برخی از مهمترین متغیرهای پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی پرستاران را مشخص نمود؛ به طوری که مشخص گردید ارتباطی قوی میان پرستاری، معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی وجود دارد که این ارتباط بر عملکرد حرفه‌ای پرستاران مؤثر است. در پایان لازم است در تعبیر و تفسیر نتایج به محدودیت‌های پژوهش نیز اشاره شود. محدودیت اول این که انتخاب نمونه از بیمارستان‌های شهر اهواز صورت گرفته است. همچنین نمونه‌ی پژوهش حاضر محدود به جامعه زنان بود. بنابراین در تعمیم نتایج آن باید احتیاط گردد. به علاوه از نتایج این پژوهش می‌توان در آموزش پرستاری، خدمات پرستاری بالینی، مدیریت و پژوهش، همچنین برای پژوهش‌های آینده استفاده نمود. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از جامعه مردان نیز نمونه‌هایی انتخاب شود و مورد بررسی قرار گیرد. همچنین تکرار این پژوهش در بخش‌های تخصصی دیگر و موقعیت‌های کاری متفاوت برای آگاهی از این که آیا همبستگی‌های به دست آمده در این پژوهش در موقعیت‌های دیگر نیز صادق‌اند، ضرورت دارد.

■ تشکر و قدرانی

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از کلیه پرستاران و مسؤولان محترم بیمارستان‌های شرکت‌کننده و همکارانی که در انجام این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدرانی نمایند.

شغلی پرستاران را ارتقاء می‌دهد و باعث افزایش بهره‌وری سازمانی آن‌ها می‌گردد. این نتایج به دست آمده با یافته‌های بنخف (۱۹۹۷)، رایت، گاردنر و مونیهان (۲۰۰۳)، رشید، سمباسیوان و جوهری (۲۰۰۳)، موران (۱۳۸۸)، غلامعلی لواسانی و همکاران (۱۳۸۷) و میرزا محمدی و عبدالملکی (۱۳۸۷) همخوان است (۳۰، ۳۱، ۳۲، ۱۴، ۱۵). براین اساس، می‌توان نتیجه گرفت که نگرش مثبت به معنویت و مراقبت معنوی در پرستاران، داشتن تعهد سازمانی و در نهایت برخورداری از سلامت عمومی بالا می‌تواند به طور معناداری عملکرد شغلی پرستاران در حرفه‌ی خود را پیش‌بینی کند. نگرش به معنویت و مراقبت معنوی نیز یکی از پیش‌بین‌های عملکرد شغلی پرستاران بود و به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد پرستاران و افزایش بهبود بیماران، توجه به آن سودمند خواهد بود که با پژوهش جوچمسن و همکاران (۲۰۰۸) و ون لیوون (۲۰۱۱) هماهنگ است.

این پژوهش‌ها بیان می‌کنند معنویت و مراقبت معنوی پرستاران اثرات مثبتی بر بیماران می‌گذارد. پرستاران تاکنون فوق العاده به دنبال نیازهای معنوی به طور مستقیم بوده‌اند و مسائل معنوی را مکرراً نشان داده‌اند. کاربرد منظم و توجه به مراقبت معنوی توسط پرستاران ممکن است پیامدهای مهمی برای بیمار در زمینه یافتن معنا در زندگی داشته باشد و متقابلاً بر عملکرد و کارایی پرستار اثر گذارد (۳۳، ۳۴، ۳۵).

تایلر در پژوهشی ارتباط قوی معنویت و پرستاری را تأیید نموده و نتایج تحقیق وی نشان داده که عقاید مذهبی پرستاران روی انگیزش شغلی و طرز نگاه آن‌ها به بیمار و خدمات پرستاری تأثیر می‌گذارد؛ به طوری که در افراد دارای عقاید سست مذهبی باید انتظار عملکردهای غیر اخلاقی بیشتری داشته باشیم (۳۶).

همان‌طور که مشخص گردید نیروی انسانی که از تعهد سازمانی بالایی برخوردار باشد، عملکرد شغلی بهتری خواهد داشت. همچنین کارکنان در صورتی خدمات اثربخش ارائه می‌دهند که خشنود و به سازمان متعهد باشند (۳۷). تعهد سازمانی علاوه بر این که منجر به افزایش رفتارهای فراتر از نقش در افراد می‌شود، به عملکرد بهتر در آینده نیز منجر خواهد شد (۳۸). به عبارتی مهم‌ترین نتایج تعهد کارکنان به سازمان که بر روی عملکرد سازمان مؤثر است عبارتند از: افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان، افزایش ماندگاری کارکنان در سازمان، احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی

■ References

- 1- Mehdad, A. Psychology of Personnel Affairs. Esfahan: Jungle publisher, 2006. [Persian]
- 2- Roohi G, Asayesh H, Rahmani H, Abbasi A. The relationship job satisfaction and organizational commitment of nurses in hospitals of Golestan University of Medical Sciences. Journal of Payesh. 2011;10 (2): 285-292.[Persian]
- 3- Asefzadeh S, Hospital Management & Research. 1st Ed., Qazvin University of Medical Sciences. Iran, 2003. [Persian]
- 4- Sangari AR. Educational administrator's job commitment. Journal of Educational Administration. 1996;14: 38-40. [Persian]
- 5- Pesut B, Reimer-Kirkham S. Situated clinical encounters in the negotiation of religious and spiritual plurality: A critical ethnography. International Journal of Nursing Studies. 2010; 47(7): 815-825.
- 6- Hajinezhad ME, Rafiei F, Jafar Jalal E, Haghani H. The relationship of staff nurses caring behaviors from patients' perspective with patients' satisfaction. Journal of Nursing Iran. 2007; 20(49): 73-82.[Persian]
- 7- Smith R A. Using the Synergy Model to Provide Spiritual Nursing Care in Critical Care Settings. Critical Care Nurse .2006; 26(4): 41-47.
- 8- Fatemi MM, Nazari R, Safavi M, Naeni MK, Savadpoor MT, Relationship of nurses spirituality on rating patient' satisfaction from nursing cares. Journal of Medical Ethics. 2011; 5(17): 141-159.[Persian]
- 9- Nehrir B, Ebadi A, Tofighi Sh, Karimi Zarchi AA, Honarvar H, Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses. Iranian Journal of Military Medicine; 2010, 12(1): 23-26.[Persian]
- 10- Noroozi F, Rating of professional commitment staff Tehran Islamic Azad University - North and Shahid Beheshti University and factors effective on its. Journal of sociology youth studies. 2010; 1(3): 143-167. [Persian].
- 11- Abbaszadegan M. Unrest Management organizations. Tehran: Kavir Publication, 2000. [Persian]
- 12- Saatchi M, Productivity Psychology.2th ed . Tehran: publication Viraesh.2007. [Persian]
- 13- Soleimany MA, Nasiri-ziba F, Kermani A, Hoseini F. A Comparative Study of the General Health among Staff Nurses with Fixed or Rotating Working Shift. Iran Journal of Nursing. 2007; 20 (50): 21-28. [Persian].
- 14- Mooran MR.The study of association between use of spirituality (religious attitude) with mental health in safe community. Proceedings Congress on the Safe Society Tehran City; 2009 Augst256-276; Tehran, Iran. [Persian].
- 15- Gholamali Lavasani M, Keyvanzade M, Arjmand N. Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran. Contemporary Psychology. 2008; 3(2): 61-73. [Persian]
- 16- Scott C. Specialist practice: advancing the profession? Journal of advanced nursing. 1998; 28(3): 554-562 .
- 17- National Patient Safety Goals | Joint Commission. [Internet]. [Cited August2012]. Available from: www.jointcommission.org > Standards.
- 18- Paterson, D. G. The Scott company graphic rating scale. Journal of Personnel Research. 1922; 1(8): 361-376.
- 19- Arshadi N. The design relationship of stress from the conflict and role ambiguity with job satisfaction of managers and employees regarding the moderating effect of job autonomy and group cohesion. [Msc Thesis].Psychology. Ahwaz: Shahid Chamran University of Ahwaz, 1990. [Persian]
- 20- Mc Sherry W, Draper P, Kendrick D. The construct validity of a rating scale designed to assess spirituality and spiritual care. International Journal of Nursing Studies. 2002; 39(7): 723-734.
- 21- Mowday R, Steers R, Porter L. The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior. 1979; 14: 224- 247.

- 22- Goldberg DP, Hillier V. A scaled version of general health questionnaire. *Psychological Medicine*. 1979; 9(1): 131- 145.
- 23- Fathi Ashtiyani A, Dastani M. Psychological tests to assess personality and mental health. Tehran: Besat publications, 2009. [Persian]
- 24- Fargangi AA, Fattahi M, Vasegh B. Spirituality at work and its role in improving organizational citizenship behavior. *Journal of Culture of Management*. 2005; 4(13):5-39. [Persian]
- 25- Benefiel M. Mapping the Terrain of Spirituality in Organizations Research. *Journal of Organizational Change Management*. 2003; 16 (4): 367-377.
- 26- Kinjerski V, Skrypnek Berna J. Creating Organizational Conditions that Foster Employee Spirit at Work. *Leadership & Organization Development Journal*. 2006; 27(4): 280-295.
- 27- Krishnakumar S, Neck CP. The “What”, “Why” and “How” of Spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*. 2006; 17(3): 153-164.
- 28- Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes, An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 2003; 16(4): 426- 447.
- 29- Arshadi N. Design and test of pattern evaluations and consequences of important job motivation in employees of the National Company areas of South Oil of Ahvaz. [PhD Thesis]. *Psychology*. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz. 2008. [Persian]
- 30- Benkhoff B. Organizational- commitment- tests- and- scales; Business performance- tests- and- scales; Banks- and- banking- Finance; Banks- and- banking- Branch- banks; tests- and- scales- Correlation. *Human relations*. 1997; 50: 701- 726.
- 31- Rashid ZA, Sambasivan M, & Johari J. The influence of corporate culture and organizational commitment on performance. *Journal of Management Development*. 2003; 22(8): 708- 728.
- 32- Mirza Mohammadi MH, Abdolmaleki J. The relationship organizational commitment with to quality of services in employees . *Journal of Daneshvar Rafter*. 2008, 15(33): 67-84. [Persian]
- 33- Jochemsen H, Klaasse-Carpentier M, Cusveller BS, Vander Scheur A, Bouwer J. Questions of life and dead in the terminal phase — towards quality criteria for spiritual care in the terminal palliative care from the patient’s perspective. In: Bouwer, J. (editor), *Spirituality and Meaning in Health Care, a Dutch Contribution to an Ongoing Discussion*. Leuven. 2008.
- 34- Vlasblom JP, Vander Steen JT, Knol DL, Jochemsen H. Effects of spiritual care training for nurses. *Nurse Education Today*. 2011; 31(8): 790- 796.
- 35- Abdullah MC. Leadership and psycap: A study of the relationship between positive leadership behaviors and followers’ positive psychological capital. [PhD Thesis]. *Psychology*. Minneapolis: Capella University; 2009.
- 36- Taylor EJ, Carr MF. Nursing ethics in the Seventh- day Adventist religious tradition. *Nursing Ethics*. 2006; 16(6): 707-718.
- 37- Van Leeuwen, R. Towards nursing competencies in spiritual care. [PhD Thesis]. *Nursing*. The Netherlands: University of Groningen, 2008.
- 38- Nadiri H, Tanova C. An investigation of the role of justice in turnover intertions, job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*. 2010; 29(1): 33–41.
- 39- Suzuki K, Ohaida T, Kaneita Y, Yagi Y, Yokoyama E, Uchiyama M. Mental health status, shift work, and occupational accidents an among hospital nurses in Japan. *Journal of Occupational Health*. 2004; 6: 448-454

The relationship between spirituality, organizational commitment and general health with job performance of clinical nurses

Najmeh Hamid[■], Zahra Dehghanizadeh

Introduction: The most important goal of any organization is to achieve the highest level of optimal productivity. Nurses are as one of the most important human resources in hospitals that their job performance are affected by several factors, including spirituality, organizational commitment and general health which can be lead to more commitment, quality improvement in health services and productivity.

Aim: The aim of this study was to investigate the relationship between spirituality, organizational commitment and general health with job performance of nurses in teaching hospitals of Ahwaz.

Method: This was a cross-sectional analytical descriptive study. The samples were 196 nurses in teaching hospitals in Ahwaz who were selected by cluster sampling in two stages, randomly. The instruments were Job Performance Scale (JPS), Spirituality & Spiritual Care Rating Scale (SSCRS), Organizational Commitment Scale (OCS) and General Health Questionnaire (GHQ-28). For all questionnaires internal consistency reliability (Cronbach's alpha) was in range ($\alpha=0.68$ to $\alpha=0.98$). The data were analyzed by Pearson Correlation and Multiple Regression Analysis by using SPSS 16 software.

Results: Findings showed that all variables are significantly predicting nurses' job performance ($P < 0.001$). The most positive and significant relationships found between spirituality and organizational commitment ($r = 0.71$), job performance and spirituality ($r = 0.69$) and organizational commitment and job performance ($r = 0.68$) respectively. The Multiple Regression Model showed that job performance and other independent variables could be clarify 47% differences in job performance and also, its linear regression has significant with other response variables ($p < 0.001$).

Conclusion: Because of spirituality was the strongest variables predictor for nurses' job performance; so, it is necessary to provide operational plans by nurse managers to empower this aspect in clinical nurses.

Key words: clinical nurses, general health, job performance, organizational commitment, spirituality

■ Corresponding Author:

Hamid N.

PhD. Associate Professor, Faculty of Psychology & Educational Sciences, Ahwaz, Shahid Chamran University

Address:

dr_najmehamid@yahoo.com

Dehghanizadeh Z.

MA. Student of Clinical Psychology, Faculty of Psychology & Educational Sciences, Ahwaz, Shahid Chamran University

**Nursing
Management**

Quarterly Journal of Nursing Management

First Year, Vol 1, No 2, Summer 2012